STATE LIBRARY
OF
PENNSYLVANIA

Alcove 34
Division 1
Shelf 4

EXPOSITION UNIVERSELLE INTERNATIONALE DE 1900
À PARIS.

PAYS-BAS.

SEIZIÈME GROUPE.

(ECONOMIE SOCIALE, HYGIÈNE, ASSISTANCE PUBLIQUE.)

CLASSE 102.

SALAIRES. — PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.

PAR

PROF. REIGER.

IMPRIMERIE „TRIO", LA HAYE.

Rapport du Prof. Reiger.

102e CLASSE.

SALAIRES — PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES.

Recrutement des ouvriers industriels ou agricoles.

Mode de fixation et taux des salaires; travail à la journée: travail à la tâche ou à la pièce; marchandage. Primes ou sursalaire: subventions en nature. Régime du travail. Encouragements au travail et à la durée du service. Payement des salaires. Contestations sur la fixation ou le réglement des salaires. Rapport entre les salaires et le prix du vivre.

Participation aux bénéfices; formes de la participation; proportions et bases de l'attribution d'une part de bénéfice aux employés et ouvriers: pouvoir du patron pour la gestion de l'entreprise et pour le recrutement et le congédiement du personnel; contrôle des comptes; modes d'emploi de la participation; résultats matériels et moraux. Métayage.

58947

Digitized by the Internet Archive
in 2016

https://archive.org/details/salairesparticip00reig

RECRUTEMENT DES OUVRIERS INDUSTRIELS OU AGRICOLES.

Le contrat de travail, dit-on, n'est qu'une convention fort simple entre les deux parties intéressées, et se conclut tous les jours en tout lieu. Seulement avant de contracter, il est nécessaire que les parties se rencontrent et l'expérience a prouvé qu'il est souvent difficile à l'ouvrier de trouver du travail, et qu'il est souvent difficile au patron de se procurer la main d'œuvre nécessaire; aussi, le besoin s'est-il peu à peu fait sentir — pour les patrons comme pour les ouvriers — d'un marché bien organisé pour l'offre et la demande du travail.

A vrai dire, ce besoin d'un marché de travail (Arbeitsvermittlung) ne date que de l'époque où a été réalisée la liberté du travail et, avec elle, la liberté de domicile. Antérieurement à cette époque, ce besoin ne pouvait se faire sentir, du moins pas d'une manière générale, puisque la plupart des professions étaient le monopole des corporations, et que seuls les membres de ces corporations étaient admis à les exercer. Les corporations règlementaient les arts et les métiers ainsi que la proportion numérique des apprentis, des compagnons et des maîtres. C'étaient, en général, les secrétaires des corporations qui surveillaient le placement des compagnons, et ils se faisaient souvent grassement payer leurs services. Et, en tant que les compagnons cherchaient à se placer directement, sans intermédiaires, ils n'en devaient pas moins posséder dans la règle nombre de documents: un certificat prouvant leur inscription au bureau de la corporation, comme cherchant du travail; un certificat de congédiement en bonne forme; et, pour les compagnons du dehors, un certificat de capacité les autorisant à se présenter comme compagnons dans le métier.

Toutefois, lorsque les liens des corporations commencèrent à se relâcher et finirent par être entièrement brisés, le marché du travail entra dans une phase nouvelle. Sous l'influence des économistes de la fin du siècle dernier et du commencement de celui-ci, on en vint de plus en plus à considérer le travail comme une richesse économique bien distincte de la personne de l'ouvrier et qui, dès lors, est soumise aux lois économiques de l'échange. L'évolution du commerce et de l'industrie,

la division du travail de plus en plus spécialisée étendirent graduellement le marché du travail, et le besoin d'un contact régulier entre l'offre et la demande se fit sentir de jour en jour davantage. Dans la mesure où grandit l'intérêt porté à cette grande classe de la société que l'on appelle généralement la classe ouvrière, grandit aussi la conviction que, pourvoir à ce besoin, c'est servir largement les intérêts matériels et moraux de cette classe tout aussi bien que ceux des patrons, quoique, pour eux, ces intérêts soient moins directement en jeu. Lorsque les patrons ne peuvent pas immédiatement se procurer la main d'œuvre nécessaire, ils perdent, il est vrai, leur chance de profit, mais il n'y va pas de leurs moyens de subsistance. L'ouvrier, par contre, n'ayant pas l'occasion de placer son travail, son unique richesse, voit en même temps disparaître le seul moyen qu'il ait de subvenir à ses propres besoins et à l'entretien de sa famille. On comprit que ce besoin d'un marché de travail organisé était en relation intime avec le problème si difficile du chômage et l'on se mit à poursuivre avec ardeur les moyens propres — sinon à déraciner le mal — du moins à éliminer les influences si favorables à son développement. Il n'est donc pas étonnant que l'attention se soit portée de jour en jour davantage sur la fondation d'une ou de plusieurs institutions centrales qui, sous le nom de „*Bourses de Travail*" auraient à remplir le rôle d'intermédiaires.

Les formes les plus primitives de louage du travail sont encore celles le plus en usage jusqu'ici. Chercher du travail personnellement, de maison en maison, d'atelier à atelier, voilà encore le moyen le plus répandu, si décourageant soit-il parfois, et malgré la perte de temps qu'il entraine. Pour les ouvriers artisans le placement par recommandations et au moyen de leurs relations est encore très en vogue dans les villes et à la campagne plus spécialement. Lorsque la demande d'ouvriers agricoles diminue et que le déplacement se heurte à l'inconnu des circonstances en dehors du lieu de domicile, les ouvriers se trouvent souvent dans un grand embarras. Les mêmes difficultés se rencontrent aussi dans la petite industrie, mais dans une moindre mesure. Plusieurs patrons ont l'habitude de tenir un régistre contenant des indications très précises sur le nom, le domicile et l'habileté des ouvriers qui ont travaillé chez eux. Dès qu'une place est vacante, un des ouvriers est appelé et rentre, s'il est libre, au service de son ancien patron. En bien des lieux, on se sert aussi du système de placement par procuration. Pour les grands travaux de construction, de terrassement, de ponts et chaussées, de maçonnerie, de draguage,

on se sert encore partout des *chefs de bande* (ploegbazen). Dès qu'une grande entreprise a été remise à forfait, ces intermédiaires se présentent et s'engagent à fournir les ouvriers nécessaires et cela pour un prix dont il a été convenu préalablement: à la journée, à la pièce ou à la tâche. Les entrepreneurs, alors, n'ont pas à traiter avec les ouvriers, mais avec les chefs de bande.

A côté des systèmes de louage du travail mentionnés ci-dessus, on fait encore usage de lieux publics de réunion, de cabarets, de places publiques; etc. Les marchés aux domestiques, autrefois si connus, existent encore ci et là en Gueldre et surtout dans les provinces septentrionales. Ces marchés ont lieu, en général, une fois par an, en automne, à l'époque de la Kermesse et des foires annuelles et les domestiques de campagne dont le contrat de travail vient justement de s'écouler, viennent s'y engager à nouveau.

Comme intermédiaire entre l'offre et la demande de travail, la presse aussi rend de grands services. La publicité des annonces devenant de jour en jour meilleur marché, l'ouvrier en quête de travail se voit à même d'arriver à son but par ce moyen. Ce sont surtout les gens de service qui se servent largement de l'intermédiaire des journaux quotidiens. Plusieurs journaux ont même pris l'habitude de réserver pour l'offre et la demande de travail des rubriques spéciales dont le prix moyen est de 25 cents (cinquante centimes) par annonce. A part les domestiques — spécialement du sexe féminin — ce sont surtout les ouvriers de profession (skilled-labourers), les modistes, les garçons d'hôtel, de bureau et de magasin qui se servent de cet intermédiaire. L'offre est, en général, passablement plus faible que la demande.

Un système d'intermédiaire très singulier et que l'on rencontre spécialement dans les grandes villes est celui des „placeuses" (besteedsters) et des bureaux de placement qui s'occupent plus particulièrement du placement des servantes, des jeunes filles (loopmeisjes) et des ouvriers. Leurs procédés ne semblent pas donner lieu à des plaintes graves et, si plaintes il y a, elles se limitent, en général, à de petites fraudes, à l'exigence, p. ex. d'un courtage trop élevé, etc. Il n'en est pas de même d'une branche toute spéciale du recrutement, celle qui a pour objet l'enrôlement des marins. Dans nos grands ports, et plus particulièrement à Rotterdam, presque tous les marins — sauf ceux qui naviguent, soit sur des vaisseaux néerlandais, soit sur des vaisseaux étrangers, sur les grandes lignes à vapeur de l'Inde ou de l'Amérique — presque tous les marins sont engagés par des embaucheurs qui savent si bien se rendre agréables aux capitaines de

vaisseaux, que ceux-ci ne s'adressent que dans les cas rares aux bureaux de placement impartiaux, bien que ceux-ci existent chez nous comme ailleurs. Grâce au cabaret qu'ils tiennent toujours, grâce à leur entente avec les logeurs (slaapbazen), ces embaucheurs profitent de l'insouciance et de l'ignorance des matelots pour leur soustraire une bonne part du salaire qui leur a été anticipé. Malgré les graves difficultés que présente la lutte contre un mal aussi invétéré, on a cependant commencé à le combattre, chez nous aussi, et tout spécialement par la fondation, à Rotterdam, en 1894, d'une Union pour les matelots (Zeemansbond) dont le but principal est d'offrir ses services gratuits aussi bien aux armateurs qu'aux matelots. Cette Union compte plus de 2000 membres et a ses ramifications dans toutes nos villes principales, entre autres à Amsterdam; cependant, une coopération encore insuffisante est cause de la médiocrité des résultats. Depuis quelque temps, certains armateurs se servent, néanmoins, de cet intermédiaire. Quelques grandes sociétés de navigation ont déjà l'habitude de confier l'enrôlement à un employé au bureau duquel les matelots peuvent se faire inscrire et sont placés gratuitement. Quant aux ouvriers qui travaillent dans les docks, leur recrutement s'opère d'une manière très simple. Lorsqu'il y a une demande de main d'œuvre, le „stervador" après s'être placé sur une élévation, fait une liste des ouvriers spéciaux, chargeurs, déchargeurs et autres, à lui connus, puis il remet cette liste au contre-maître qui appelle les ouvriers dont il a besoin.

Les gabariers et manœuvres qui vivent au jour le jour, se passent généralement d'intermédiaires; ils vont se poster en des lieux convenus, sur les ponts, les débarcadères et attendent là les patrons ou leurs représentants qui viennent les engager directement.

Nous possédons aussi quelques sociétés et syndicats ouvriers qui s'occupent de procurer du travail, à leurs membres en premier lieu. Toutefois, leur activité est encore si restreinte, qu'on ne peut guère parler de *Bourses de Travail.* Une dixaine de syndicats ouvriers, dont 5 faisaient partie du *„Roomsch Katholieken Volksbond"* (Union du peuple catholique), ont tenté, pendant un temps plus ou moins long, d'étendre leur activité à ce domaine. D'autres syndicats ouvriers cherchent aussi, d'une manière plus on moins organisée, à procurer du travail à leurs membres. Ainsi, le syndicat des „Charpentiers d'Amsterdam" (Timmerliedenbond) se tient exactement au courant des places vacantes, dans la ville et au dehors. Dès qu'une place est libre, le comité en informe immédiatement les ouvriers sans travail, inscrits à son bureau, et ceux-ci réussissent

fréquemment à obtenir la place avant que d'autres se soient présentés.

Une forme toute spéciale de Bourse de Travail aux mains mêmes des intéressés, mérite encore d'être mentionnée; c'est celle fondée à Amsterdam, en 1898, par l'Union Néerlandaise des jeunes gens (Nederlandsch Jongelingsverbond) sous le nom de „*Bureau national de Placement*". Le peu de temps écoulé depuis sa fondation ne permet pas encore de parler de ses résultats.

Il y a aussi *des institutions de bienfaisance et de charité* qui, à côté de leurs nombreux efforts dans la lutte contre le paupérisme, s'occupent encore de procurer du travail à ceux qu'elles assistent. Cette attribution est alors considérée comme accessoire et rencontre généralement de sérieuses difficultés. Et, pour autant que les sociétés de ce genre — l'„Armenzorg" de Arnhem p. ex. — réussissent à procurer de l'ouvrage à leurs pauvres, c'est presque toujours grâce à l'influence du comité, vu que les entrepreneurs ne sont, en général, guère disposés à prendre des ouvriers plus ou moins invalides. Il en est de même pour les *divers comités temporaires ou permanents* qui se chargent d'occuper les sans-travail. Là, où le but principal est de donner de l'ouvrage aux sans-travail, les efforts se limitent à placer autant que possible chez des patrons ceux qui se font inscrire, afin de réserver à ceux qui restent la procuration artificielle du travail; et, en tant, ils fonctionnent comme Bourse de Travail. Le comité fondé à Utrecht a tout spécialement rendu d'utiles services dans ce sens-là.

A côté de ces institutions où le soin de placer les sans-travail est accessoire, notre pays compte encore quelques *Bourses de Travail* établies à Amsterdam, à La Haye, à Rotterdam et à Arnhem.

La première fut fondée en 1884 par la *Société pour la classe ouvrière* (Maatschappij voor den Werkenden Stand). Lorsqu'un ouvrier se faisait inscrire, il devait payer $2^1/_2$ cents (5 centimes) et dès qu'un patron faisait une demande, l'ouvrier, selon son rang d'inscription, était averti par carte et envoyé au patron. L'ouvrier, au reçu de la carte, devait payer 10 cents (20 centimes) dont 9 lui étaient restitués lorsqu'il rendait la carte. On tenait à ce que la carte fut rapportée, afin d'apprendre par là si l'ouvrier était placé ou non. Cette formalité était cependant, si souvent négligée, que l'administration de la Bourse de Travail restait dans l'incertitude au sujet d'un grand nombre d'ouvriers inscrits. De la part des entrepreneurs aussi le concours semble avoir été peu encourageant, de sorte que les résultats obtenus par la Bourse du Travail pendant les douze années de son existence n'ont été que médiocres.

Le tableau suivant en donne un court aperçu.

ANNÉES.	NOMBRE DES DEMANDES.		OUVRIERS PLACÉS.	P. % OUVRIERS PLACÉS.
	ENTREPRENEURS.	OUVRIERS.		
1886	195	2052	87	4 1/4
1887	852	3623	599	16 2/3
1888	1598	5996	1158	19 2/3
1889	1941	6429	1561	25
1890	2220	7563	1882	25
1891	2524	8902	2045	22 2/3
1892	2483	9205	2047	21 2/3
1893	2249	8501	1874	23 1/2
1894	2234	8108	1833	23
1895	2208	7806	1839	23 1/2
1896	2553	7953	1870	23 1/2
1897	2466	7740	2126	26

Les deux tiers de ceux qui s'étaient fait inscrire se composaient d'ouvriers sans profession ou de garçons de magasin, tandis que les patrons et les ouvriers de métier se tenaient à distance. Comme causes du manque de succès, la direction mentionne deux circonstances: d'abord, l'élément ouvrier n'était pas représenté à la direction des affaires; et puis, le principe de ne donner aucun renseignement sur les ouvriers disponibles.

Après avoir vu échouer des efforts réitérés dans le but de fonder, avec le concours de sociétés ouvrières, aux frais de la commune ou moyennant un subside de sa part, une nouvelle Bourse de Travail plus viable, on parvint, grâce à l'initiative d'un comité de personnes s'intéressant à la question, et après de longues délibérations avec la municipalité et avec la „Maatschappij voor den Werkenden Stand", à fonder une nouvelle Bourse qui, sous le nom de *„Bourse Centrale du Travail"* forme une section de la dite société. La municipalité accorda à la nouvelle Bourse deux locaux et autant de fils téléphoniques qu'il serait nécessaire, tandis que la „Maatschappij voor den Werkenden Stand" promettait, de son côté, d'aider à couvrir les frais au moyen d'un subside annuel.

La direction se compose de 6 réprésentants des ouvriers et d'un

nombre égal de patrons, mais le président ne doit appartenir ni à un parti ni à l'autre. Le but de cette Bourse est de mettre patrons et ouvriers en relations entre eux, et elle cherche à l'atteindre en offrant ses services gratuits aux uns comme aux autres. En outre, elle s'efforce de fournir aux deux partis, dans la mesure du possible, les renseignements désirables pour la conclusion d'un contrat de travail. L'ouvrier qui se fait inscrire à la Bourse comme cherchant du travail, doit tout d'abord remplir un formulaire qui est enrégistré dans un livre à cet effet. Comme certificat d'inscription, il reçoit une carte rouge qui, en cas de placement, doit être restituée au Bureau de la Bourse. Dès qu'une place est vacante, la Bourse en informe immédiatement et par écrit l'ouvrier qui lui semble désigné et l'invite à se rendre à son Bureau; là, on lui remet une carte portant l'adresse du patron qui a fait la demande. En même temps, le bureau envoie au patron une carte postale double, portant d'un côté, des renseignements sur le nom, le domicile, la profession l'état civil, etc. de l'ouvrier qui lui est adressé et mentionnant en même temps le salaire demandé par celui-ci. Le patron est prié de retourner la carte-réponse en indiquant s'il a engagé l'ouvrier en question ou si, cas échéant, il désire qu'on lui en envoie d'autres. Afin de rendre aux patrons la chose aussi aisée que possible, la Bourse leur envoie d'avance des cartes-formulaires qu'ils n'ont qu'à remplir et à lui envoyer chaque fois qu'ils ont besoin d'ouvriers.

Les résultats obtenus par cette organisation, à partir de mai 1898, sont comme suit.

RÉSULTATS OBTENUS A PARTIR DU 1ER MAI 1898.

1898.	Ouvriers ayant un métier.			Ouvriers sans métier.			Apprentis et garçons au-dessous de 18 ans.			Total.		
	Demandes Ouvriers.	Demandes Patrons.	Placements.	Demandes Ouvriers.	Demandes Patrons.	Placements.	Demandes Ouvriers.	Demandes Patrons.	Placements.	Demandes Ouvriers.	Demandes Patrons.	Placements.
Mai . .	636	82	41	471	11	7	328	235	110	1435	328	158
Juin . .	532	87	45	439	21	14	362	190	144	1333	298	203
Juillet .	551	69	48	329	14	11	347	154	122	1227	237	181
Août. .	471	116	81	179	14	11	348	197	140	998	327	232
Septembre	434	109	57	166	14	14	298	177	110	898	291	181
Octobre.	421	81	64	153	27	18	328	186	124	902	294	206
Novembre	458	74	47	182	24	23	323	159	113	963	257	183
Décembre	356	54	39	123	13	9	300	116	92	779	183	140
1 mai—31 déc. 1898.	3859	663	422	2042	138	107	2634	1414	955	8535	2215	1484

RÉSULTATS OBTENUS DU 1ER JANVIER AU 31 AOUT 1899.

1899.	Ouvriers ayant un métier.			Ouvriers sans métier.			Apprentis et garçons au-dessous de 18 ans.			Total.		
	Demandes Ouvriers.	Demandes Patrons.	Placements.	Demandes Ouvriers.	Demandes Patrons.	Placements.	Demandes Ouvriers.	Demandes Patrons.	Placements	Demandes Ouvriers.	Demandes Patrons.	Placements.
Janvier.	425	80	48	125	11	5	326	203	124	876	294	177
Février.	343	102	62	128	10	10	284	228	125	755	330	197
Mars. .	323	142	81	150	21	21	273	284	165	746	447	267
Avril .	269	104	61	107	22	15	271	264	155	647	390	231
Mai . .	316	129	72	134	32	25	295	253	159	745	414	256
Juin. .	352	116	91	156	28	19	266	287	174	774	431	284
Juillet .	341	134	86	152	40	38	290	223	160	783	397	284
Août .	344	107	87	130	20	16	374	247	201	848	374	304
	2713	914	588	1082	184	149	2379	1989	1263	6174	3077	2000

De même que l'ancienne Bourse de Travail de la „Maatschappij voor den Werkenden Stand" la nouvelle Bourse est surtout fréquentée par les apprentis et les jeunes gens au-dessous de 18 ans. Le placement de ces derniers, divisisés selon les professions, a été en 1898 comme suit:

Garçons (loopers).	294
Charpentiers	75
Menuisiers	75
Cordonniers	56
Forgerons	50
Ouvriers en cigares. . . .	32
Garçons de magasin . . .	27
Ouvriers de brasserie . . .	26
Peintres	25
Plombiers	25
à transporter	713

Transport.	713
Tailleurs	24
Tapissiers	20
Ferblantiers	20
Employés de bureau . . .	18
Epiciers	15
Ouvriers en conserves de fruits et de poissons . .	12
Relieurs	10
Ouvriers chocolatiers . . .	10
Divers métiers	113
Total	956

Dans chaque bulletin mensuel du bureau de statistique de la ville d'Amsterdam se trouve la spécification des offres et des demandes, et la publicatien quotidienne des places vacantes a lieu gratuitement dans huit journeaux différents.

La comparaison de ces chiffres avec ceux de la Bourse de Travail, fondée par la „Maatschappij voor den Werkenden Stand",

semble indiquer un progrès. Reste à savoir, cependant, si les moyens pécuniaires permettront à l'institution de se maintenir et de s'étendre graduellement Les contributions particulières sont naturellement variables et la taxe d'inscription ne peut fournir une recette importante: si elle est tant soit peu élevée, l'ouvrier avec ses moyens restreints, ne s'en servira que peu ou point. Il est compréhensible, dès lors, que d'aucuns demandent que la commune donne une subvention, voire même qu'elle se charge de tous les frais de l'institution, ce qui assurerait à celle-ci une stabilité grâce à laquelle elle pénétrerait peu à peu dans les mœurs et coutumes de la population. Dans notre pays, nous n'en sommes pas encore arrivés là. A la campagne, aucune institution de ce genre n'a été fondée jusqu'ici, mais dans quelques villes on fait, dans cette direction, de modestes efforts que nous mentionnerons brièvement. La Bourse de Travail fondée, en 1890, à La Haye (avec une section pour les femmes mariées et les veuves cherchant du service comme couturières, garde-malades, etc.); celles qui fonctionnent à Arnhem depuis 1897, à Rotterdam depuis 1895, ne sont pas toutes fondées sur le même modèle, mais elles n'offrent pas de brillants résultats non plus. La sympathie, le concours et la confiance laissent à désirer chez les entrepreneurs et chez les ouvriers. Un projet, de la société „Oranjebond van Orde", en vue d'une chambre de travail nationale a soulevé de graves objections; et, l'on se demande si le plan de créer, avec le concours des chambres de travail, un certain nombre d'institutions spéciales pour procurer du travail, est réalisable?

Bien qu'en Hollande, le recrutement organisé du travail n'en soit encore qu'à ses débuts, le données ci-dessus prouvent cependant, que quelque progrès a déjà été réalisé dans ce domaine. De jour en jour, on conçoit mieux l'importance de la question, et on essaye de se rendre compte de la nature et de l'étendue du besoin auquel on veut pourvoir et à aplanir les nombreux obstacles qui séparent encore de l'idéal vers lequel on tend: une organisation pouvant s'adapter aux villes et à la campagne et servir les intérêts des patrons et des ouvriers, hommes et femmes.

La voie à suivre sera probablement celle-ci: commencer dans les grandes villes à fonder des Bourses de Travail qui peu à peu étendront leur relations aux environs; les petites villes suivront l'exemple; et, lorsque les différentes organisations locales seront bien assises, alors on pourra songer à une centralisation embrassant tout le pays.

MODE DE FIXATION ET TAUX DES SALAIRES.

En général, le patron, d'accord avec le travailleur, se réserve le droit de fixer le salaire, soit que ce salaire consiste simplement en une somme d'argent, ou comme c'est le cas pour les gens de service et les domestiques de campagne, en partie dans le logement et la nourriture, dans l'abandon d'un morceau de terrain, jardin, pâturage, dans le prêt d'instruments aratoires, de bêtes de trait, etc.; en subventions en nature; dans la mise à disposition d'institutions utiles ou agréables, comme cela arrive dans quelques grandes industries où des patrons bienveillants et éclairés fondent, à leur frais, des institutions propres au développement des ouvriers eux-mêmes (surtout des plus jeunes) et de leurs enfants; des écoles enfantines, des cours de cuisine, de dessin, d'ouvrages à l'aiguille, des lieux de récréation, salles de lecture, de jeux, de conférences, de gymnastique, de musique, bibliothèque, etc. A côté de ces moyens de rétribuer le travail, il faut encore mentionner les réglements concernant les secours accordés en cas de maladie ou de décès, les pensions faites aux invalides et à la vieillesse, aux veuves et aux orphelins des ouvriers. Bien que ces avantages — et surtout là où ils se combinent et se complètent — soient, moralement et matériellement, d'une haute importance pour les ouvriers, il serait cependant difficile de traduire leur valeur en argent, de sorte que, pour la fixation du salaire, ils entrent moins en considération que le nombre d'écus ou de florins promis.

Lorsqu'il est question de fixer le taux du salaire, les ouvriers s'entendent en général directement avec les patrons ou avec leurs représentants; dans les grands centres industriels la direction des syndicats ouvriers s'applique de jour en jour davantage à servir les intérêts des ouvriers, mais le cas est encore loin d'être général.

Le salaire fixe est calculé par semaine, par jour et souvent par heure. Les systèmes de primes et de travail à la tâche sont plus fréquemment appliqués de nos jours qu'autrefois; ils ont l'avantage d'intéresser l'ouvrier d'une manière plus directe et sensible à une production majeure. Ceci a lieu de diverses façons. L'ouvrier peut être payé à la pièce, il est alors évident que son gain dépend exclusivement du nombre de pièces qu'il fabrique; certains fabricants payent à raison d'un tarif plus élevé ce qui est produit en sus d'un certain minimum; l'émulation est alors plus grande encore. On peut aussi encourager le travail au moyen de primes; pour un gain de 10 fl.

p. ex., l'ouvrier reçoit 1 fl. de sursalaire; pour un gain de 15 fl., 2 fl. et ainsi de suite. Ici, le travail à la tâche est combiné avec le système de primes et tous deux peuvent être appliqués individuellement: cependant, il y a des cas où l'application individuelle de ces systèmes n'est pas possible et où il faut se contenter du travail à la tâche collectif et de primes collectives. Un certain nombre d'ouvriers s'engagent à faire collectivement, pour un prix convenu d'avance, et dans un certain lapse de temps, un travail déterminé. Pendant la durée du travail on leur remet chaque semaine, à compte sur leur salaire, une certaine somme qu'ils se divisent, selon des règles établies par eux, ils reçoivent le restant du salaire et les augmentations pour l'accélération du travail lorsque la tâche est terminée. Il y a aussi des exemples de primes collectives.

Il est évident que le désir d'augmenter la production conduit aisément à une *prolongation immodérée* des heures de travail; et quelque système de salaire que l'on adopte, le problème de trouver un moyen parfaitement satisfaisant de régler le taux du salaire reste des plus difficiles. Cependant, la conviction s'impose de jour en jour davantage que le produit du travail n'augmente pas toujours en mesure de la durée du travail; le contraire a lieu bien souvent; un travail moins long est généralement avantageux aux deux parties intéressées. L'ouvrier dont la prospérité ne dépend vraiment pas uniquement de l'argent qu'il gagne, peut ménager ses forces et se réserver un peu de temps libre; le patron, de son côté, voir diminuer ses frais de production sans que la quantité des produits en soit nécessairement affaiblie. Depuis que l'attention s'est portée de plus en plus sur cette question, on a maintes fois essayé d'abréger la durée du travail, et les résultats ont presque toujours été favorables sous tous les rapports: la production était égale ou supérieure à celle obtenue avec une plus longue durée de travail. Cependant, plusieurs patrons hésitent encore à introduire une plus courte durée de travail dans leurs fabriques et même les ouvriers s'y opposent parfois. Quelquefois on cherche à établir des règles en vertu desquelles l'ouvrier reçoit en plus de son salaire, un sursalaire pour les heures supplémentaires de travail; et en tant, on peut dire que ces règles sont un encouragement à une longue journée de travail. Le patron s'y voit parfois contraint par des commandes pressantes qu'il ne pourrait effectuer autrement, alors même que, dans son intérêt matériel direct, il aimerait mieux s'en abstenir, puisque le travail supplémentaire a pour conséquence un supplément de frais en sus du sursalaire. Une rétribution spéciale est

aussi accordée pour le travail entre-temps: la nuit, le dimanche. Là, où le travail de nuit est de règle, il y a généralement deux équipes qui se succèdent alternativement pour le service de jour ou de nuit. C'est le cas, entre autres, dans les fabriques de carton et de papier de paille, dans les papeteries qui emploient des chiffons, du bois et d'autres matières premières; les fabriques de fécules et de sirops, de farine, de froment, de levure, les distilleries, les verreries, les usines à gaz, les huileries. les fabriques d'objets en émail, les sucreries, etc. Le travail de nuit, sans équipe alternante, a lieu généralement dans les boulangeries et dans les fabriques de pain, dans quelques imprimeries de journaux; très fréquemment dans les brasseries; pendant une grande partie de l'année, dans les briqueteries et les huileries; pendant l'automne dans les fabriques de chicorée. Le travail de nuit a lieu aussi dans diverses professions pendant la saison, mais il faut alors le considérer plutôt comme travail supplémentaire.

Une grande amélioration de jour en jour plus appréciée, consiste dans la division des vingt-quatre heures en trois équipes qui se rechangent de huit en huit heures; cette mesure a été adoptée dans plusieurs fabriques, à la satisfaction générale, et sans abaisser les salaires puisque les résultats ont prouvé qn'une réduction n'était pas nécessaire. Le fait que la loi a posé des limites à la durée du travail des jeunes ouvriers a contribué aussi à abréger les heures de travail pour les adultes.

Le *payement du salaire* a généralement lieu une fois par semaine; ci et là on donne la préférence au payement effectué toutes les quinzaines. Lorsque le payement a lieu tous les huit jours, le contrat de travail peut être annulé chaque semaine aussi; en général les parties ne sont pas astreintes à dédire d'avance. Cependant, la plupart des patrons trouvent bon d'avertir leurs employés huit ou quinze jours à l'avance, à moins toutefois de mauvaise conduite. Peu d'ouvriers en font autant vis-à-vis de leurs patrons, la plupart s'en vont quand bon leur semble, dès qu'une occasion favorable se présente. La révocation du contrat de travail est quelquefois fixée par des règlements, mais cela n'existe guère que dans les grandes fabriques.

Le salaire est généralement payé en argent; cependant, il existe ci et là des abus qui empèchent l'ouvrier de disposer librement de son salaire. Une enquête administrative [1]) faite par le gouvernement en

---

[1]) Cette enquête a été suivie d'un projet de loi contenant des règles qui devaient garantir la libre disposition du salaire; il a été retiré depuis.

1888, a mis en lumière des détails importants qui ont été confirmés depuis — en ce qui concerne le Nord-est du pays — par l'enquête sur le travail qui eut lieu quelques années plus tard. Les abus en question peuvent être divisés en quatre groupes; 1° Payement en monnaie étrangère; 2° payement à longue échéance; 3° contrainte de s'approvisionner dans les magasins du patron; 4° payement du salaire dans les cabarets et les boutiques.

Ad. 1. Dans les communes limitrophes, il y a toujours une certaine quantité de monnaie étrangère, de petite monnaie surtout, et si les patrons dans le but d'en retirer quelque avantage, payent leurs ouvriers avec cette monnaie, ils prélèvent sur eux une partie du salaire auquel les ouvriers ont droit. Bien que cet abus ait diminué pendant les dernières années, des plaintes s'élèvent encore à ce sujet, et cela même dans des villages situés plus à l'intérieur du pays. L'art. 8 de la loi du 28 Mars 1877, (Bulletin des lois N° 43) interdit, il est vrai, d'une manière générale, le payement en monnaie n'ayant pas cours légal; exception est faite, cependant, en faveur de quelques communes limitrophes, à fixer par décret royal, où un payement n'excédant pas une valeur de 20 cents (40 centimes) peut avoir lieu en monnaie étrangère, au cours légal, et moyennant le consentement de l'autre partie intéressée. Dans la pratique, néanmoins, on ne s'en tient pas toujours au maximum de 20 cents, ni au cours légal; aussi d'aucuns réclament-ils, instamment, que le payement du salaire en monnaie étrangère soit interdit sous peine d'amende.

Ad. 2. Ainsi que nous l'avons dit plus haut, le payement du salaire a généralement lieu par semaine.

Ce n'est pas le cas pour les gens de service, pour les manœuvres, pour ceux qui travaillent à la pièce ou à la journée — sauf règlement de comptes final à l'achèvement de l'ouvrage. Ceci pour les fabriques comme pour l'agriculture. Le payement a lieu d'une manière moins régulière pour ces travaux en plein air où le salaire est calculé d'après la quantité d'ouvrage qui a été accomplie et où les ouvriers sont loués pour une partie de — ou pour toute la saison; dans les tourbières, p. ex. et dans les briqueteries. Dans ces industries, il est souvent d'usage de retenir une partie du salaire (staangeld) comme garantie au patron en cas de départ irrégulier; cette retenue est alors payée à l'ouvrier à la fin de la saison et passe souvent pour une gratification. Cet usage a cela de bon, qu'il force l'ouvrier à épargner pour les mauvais jours d'hiver une partie du salaire qu'il gagne l'été. Le mode de payement nommé „dubbele rekendag", (double jour de paye) tel qu'il est usité

dans quelques briqueteries de la Frise, est bien moins avantageux aux briquetiers. Le „dubbele rekendag", concerne une certaine quantité de briques qui, par un temps favorable, peuvent être fabriquées en dix jours, mais qui nécessitent trois à quatre semaines de travail lorsque les circonstances sont défavorables. Dans le dernier cas, les ouvriers restent trop longtemps sans salaire, et si le chef ne leur accorde pas des avances, ils se voient obligés d'acheter à crédit. Dans les briqueteries de la Gueldre, les salaires sont calculés pour des quantités moins considérables et sont généralement payés chaque semaine.

Là aussi, il y a l'inconvénient que, si le temps a été pluvieux, l'ouvrier ne rapporte à la fin de la semaine qu'un maigre salaire chez lui. Le système de payer chaque semaine un salaire fixe, moyen, — quitte à régler à la fin de la saison — ne sourit guère aux fabricants; ils pensent que ce mode de payement aurait une influence défavorable sur le zèle des ouvriers.

Dans les marais à tourbe, (lage venen) on règle compte avec les ouvriers temporaires qui doivent extraire la tourbe, à la fin de la saison; avec les ouvriers fixes ou faiseurs de tourbe, à la fin de l'année. Dans les hautes tourbières, (hooge venen) on paye les tourbiers, ouvriers fixes, deux fois par an; après la saison d'extraction et après celle du séchage. Dans l'intervalle, ces diverses catégories d'ouvriers reçoivent chaque semaine des avances qui leur sont faites en raison de leurs besoins et du travail accompli. Cependant, ils ont parfois assez de peine à obtenir de l'argent de l'exploiteur de la tourbière; ils auraient donc tout avantage à ce qu'un mode de payement hebdomadaire fût introduit, sauf règlement de compte final lorsqu'il y a lieu.

Ad. 3. Les cas où le patron tient aussi un magasin se font plus rares, sauf pourtant dans les régions à tourbières où ils se rencontrent encore ci et là. La boutique n'est pas toujours tenue par le patron, mais par un de ses parents, ou plus fréquemment encore — et cela non-seulement dans les régions mentionnées ci-dessus — par un intermédiaire, chef de bande ou sous-entrepreneur qui tient cabaret en même temps. Il y a des patrons qui ne tolèrent pas ce trafic, mais d'autres le permettent tacitement ou même expressément. Il est évident que là où patron ou chef de bande tiennent boutique, les ouvriers subordonnés à l'autorité de ceux-ci ne peuvent guère disposer librement de leur salaire. S'ils ne sont pas liés par contrat à s'approvisionner dans la boutique du patron ou du contre-maitre, du moins, pourraient-ils difficilement s'en abstenir. Sûr de ses clients, le propriétaire côte

volontiers ses marchandises à un prix plus élevé que dans les boutiques libres et les familles ouvrières en souffrent un dommage quotidien. C'est surtout dans les tourbières hautes de Drenthe et dans les tourbières basses de la Frise qu'on se plaint le plus amèrement des „lourds magasins" tenus par les propriétaires de tourbières ou leurs contre-maîtres, bien qu'en général, les prix soient actuellement moins élevés que par le passé. Le pire des abus a lieu là où, en attendant le règlement de comptes annuel ou semestriel, les ouvriers ne reçoivent pas de salaire en argent et sont obligés d'acheter à crédit, puisqu'ils n'ont d'argent en mains qu'à titre d'exception; de cette façon les ménages ouvriers sont non-seulement liés à un magasin très cher, tandis que le désir d'acheter est encouragé plus que de raison, mais ils subissent encore une augmentation sur le pain et sur les denrées qui ne se vendent pas dans la boutique du patron, mais que celui-ci paye pour eux, à compte sur leur salaire. Et tous ces abus, alors que ces boutiques ne sont absolument pas indispensables, puisque les colporteurs visitent les endroits les plus reculés et que, si les ouvriers doivent acheter à crédit pendant l'hiver, des magasins libres seraient aussi à leur disposition, s'ils s'y approvisionnaient régulièrement. Quelquefois, la contrainte dans l'achat va au profit du patron qui ne tient pas lui-même boutique, mais qui donne un salaire moins élevé au contre-maître auquel il permet de le faire. Il arrive aussi que les propriétaires louent leurs tourbières beaucoup plus cher et retirent ainsi un gain indirect, lorsque les exploiteurs peuvent compter sur le profit qu'ils feront en tenant boutique.

Ad. 4. Une autre forme de contrainte, fréquemment exercée autrefois, consiste dans le payement du salaire dans des cabarets ou des boutiques. Le patron trouve plus commode de payer le salaire entier de toute une équipe d'ouvriers au chef de bande qui se charge alors de le distribuer dans un local où les ouvriers sont plus ou moins directement incités à acheter ou à consommer. Cet usage est encore si fréquent dans les régions de tourbières et autre part, que les ouvriers commencent à en demander l'abolition, et la question a déjà maintes fois été considérée si le législateur ne devrait pas intervenir dans les cas où les ouvriers ne parviennent pas à faire droit à leurs réclamations.

Des différends au sujet de la fixation et du taux du salaire se sont manifestés de temps à autres. Parfois ces différends concernent le salaire en rapport avec la durée du travail, parfois en rapport avec l'uniformité du prix à la pièce ou à la tâche. Des règlements conten-

tant les deux parties sont souvent difficiles à trouver, et tous les efforts que l'on fait pour arriver à une entente, n'aboutissent pas toujours au résultat désiré; aussi, survient-il parfois des grèves plus ou moins graves, (entre autres dans l'industrie de diamant, les fabriques de cigares, les travaux de construction).

Dans les centres industriels, les ouvriers commencent à former des associations organisées, et c'est alors la direction de l'association qui entre en pourparlers avec les patrons et qui détermine, autant que possible, la ligne de conduite des ouvriers. Quelquefois les patrons intéressés s'unissent aussi entre eux et chargent leur direction de traiter avec les ouvriers.

Les organisations sont, pour la plupart, de date récente; les caisses de réserve ne sont pas encore bien pourvues, de sorte que les grèves d'une grande importance, ou d'une longue durée forment l'exception. Cependant, l'association entre les ouvriers a tout de suite exercé une certaine influence morale et a donné plus de poids aux revendications de ceux-ci. Concernant la bonne entente entre patrons et ouvriers, on attend beaucoup des chambres de travail instituées par la loi du 2 mai 1897, Bulletin des lois N° 141 et dont le but est non seulement de recueiller et coordonner des informations sur toutes les questions du travail et de donner des avis, mais dont la tâche consiste surtout à aplanir les difficultés qui surviennent entre patrons et ouvriers et à nommer, dans les cas graves, des conseils d'arbitrage. Ces chambres de travail sont composées de patrons et d'ouvriers en nombre égal.

Quant au *taux des salaires*, il est difficile d'en fournir des données exactes. On ne trouverait des indications sûres et précises que dans quelques parties du pays et pour quelques professions seulement.

Une statistique générale du salaire restera bien longtemps encore un pieux souhait. En attendant, la Commission centrale pour la Statistique a fait un premier pas dans cette direction et a publié sur le salaire et le travail, dans les chantiers publics, quelques données obtenues grâce à l'initiative du Ministre des ponts et chaussées, (Waterstaat) de l'industrie et du commerce. Conformément à sa réponse au rapport des sections de la Seconde Chambre concernant le chapitre IX du budget de l'État pour 1893, le Ministre avait chargé les ingénieurs en chef des ponts et chaussées, les ingénieurs pour la construction des voies ferrées de l'Etat, et les architectes de l'Etat, de faire des rapports sur les différentes questions se rattachant au

taux du salaire et à la durée du travail dans les chantiers de l'Etat. Une enquête semblable fut aussi faite par d'autres départements. La Commission centrale profita de ces communications pour adresser au Ministre une requête à l'effet de pouvoir prendre connaissance des résultats de l'enquête et d'en faire un aperçu à l'usage de ses membres. La requête fut agréée. L'exécution de ce travail donna lieu à de nouvelles délibérations entre le Ministère et la Commission centrale, délibérations qui furent suivies d'une édition corrigée et augmentée des questions posées; et, après que les données pour l'année 1894 eurent été recueillies, on envoya les divers rapports et les tableaux y appartenant à la Commission centrale avec prière de se charger à nouveau de la classification et de la rédaction. Sont traités dans ces rapports les travaux appartenant aux catégories suivantes:

Département des ponts et chaussées (Waterstaat), *du commerce et de l'industrie:* travaux sous la direction des ingénieurs en chef des districts et des grandes rivières et sous la direction des architectes de l'Etat dans les deux districts du pays.

Département de la Justice: travaux sous la direction de l'ingénieur-architecte pour les prisons et les bâtiments de justice.

Département de l'intérieur: travaux sous la direction de l'architecte de l'Etat pour la construction des bâtiments d'instruction publique, travaux sous la direction de l'architecte des bâtiments du Musée de l'Etat à Amsterdam et travaux de restauration subventionnés par l'Etat.

Département de la Marine: travaux à forfait pour la construction et l'entretien des vaisseaux et des bâtiments, pour le chargement et le déchargement de la houille, etc.

Les données sont recueillies pour les différentes provinces séparément et en distinguant dans chaque province, entre les communes ayant plus ou moins de 20,000 habitants.

Tandis qu'on avait d'abord pensé à diviser les ouvriers en trois catégories: *a.* les ouvriers habiles, *b.* les ouvriers moins habiles, et *c.* les jeunes ouvriers, on jugea plus pratique, à la suite d'un plus mûr examen, de réunir les deux premières catégories en une seule, puisque l'on n'était pas certain que la ligne de démarcation qui les sépare fût tirée partout de la même manière, et parce que la différence des salaires causée par la différence d'habileté se manifeste d'elle-même.

Quant à *la statistique de la durée du travail,* on fit tout naturellement la distinction, en premier lieu, selon les mois de l'année et non selon les professions. Cependant, pour certaines branches qui avaient fourni les plus amples renseignements, on jugea important de faire

une recherche spéciale sur la durée du travail. Pour les travaux exécutés par ordre du ministère de la justice, il est fixé un maximum de 11 heures par jour. De même, on mentionne que dans une entreprise, à Groningue, où durant les mois d'été les charpentiers ont généralement travaillé 13½ heures par jour, leur salaire a été augmenté de 20 % pendant les mois de juillet et août. Une semblable durée de travail normale est fixée pour les travaux exécutés par la fabrique Néerlandaise des vaisseaux à vapeur, à Feijenoord. Dans les chantiers de la société „De Schelde" à Flessingue, la durée normale du travail est de 11½ heures par jour, et de 8½ heures le samedi. Il est interdit aux jeunes gens gagnant moins de 6 cents (12 centimes) par heure, de travailler au-delà de 11 heures par jour, et de 8½ heures le samedi. Si le travail dépasse ces limites, le salaire subit une augmentation de 50 %.

Pour l'entretien et les réparations du *Rotterdamsche Waterweg*, la durée du travail est fixée à 11½ heures. Le travail en sus est payé à part.

Il arrive, ci et là, qu'on paye un ¼ d'heure de repos le matin et l'après-midi.

Une seule fois, à l'occasion d'une longue durée de travail, il est dit qu'elle a été fixée à la requête des ouvriers ou avec leur assentiment.

Les résultats de l'enquête sont publiés en tableaux détaillés. Le tableau des salaires donne la moyenne des salaires par heure: d'un côté, selon les professions et l'âge des ouvriers; de l'autre, selon les provinces et les communes ayant plus ou moins de 20,000 habitants. En outre, les moyennes sont aussi données pour tout le royaume, séparément aussi pour les communes ayant plus ou moins de 20,000 habitants.

Les données concernant les travaux exécutés par la direction des grandes rivières et qui ont lieu presque exclusivement dans les petites communes, sont comprises dans la rubrique des communes ayant moins de 20,000 habitants.

Les tableaux de la durée du travail indiquent la moyenne de la durée du travail pendant les différents mois de l'année, pour les provinces séparément et pour tout le royaume, selon les communes ayant plus ou moins de 20,000 habitants; en premier lieu, pour tous les travaux ensemble (sauf pour le draguage) sans distinction de professions; puis, pour les professions séparément, pour les ouvriers temporaires, les

terrassiers, les peintres en bâtiments, les charpentiers et enfin pour les travaux de draguage.

Afin de ne pas indiquer seulement la moyenne de la durée du travail, mais de donner aussi un court aperçu de la durée réelle du travail, il est fait mention du nombre de cas où la durée du travail est fixée, ajoutant chaque fraction d'heure à l'heure entière suivante.

Ici aussi, les données concernent d'abord tous les travaux ensemble, (sauf le draguage) sans distinction de professions; puis, les professions nommées ci-dessus, séparément, et enfin le draguage.

Bien que cette enquête sur le salaire et sur la durée du travail ne couvre qu'un terrain limité, les résultats n'en sont pas moins de quelque valeur. Ils forment une base sur laquelle on pourra s'appuyer plus tard. Si l'on continue à recueillir des données, même dans un domaine relativement restreint, on obtiendra d'excellents points de comparaison, et la publication régulière de ces données permettra — du moins en ce qui concerne le taux du salaire et la durée du travail — de former des conclusions assez certaines en attendant les résultats qui seront peut-être obtenus par d'autres moyens en vue d'une statistique exacte et si possible générale.

On a cherché à se rendre compte aussi de la relation entre le taux du salaire et le prix du vivre. Parmi les efforts dans cette direction, il est juste de mentionner ce qui a été accompli de 1886 à 1891 par l'Institut pour la Statisque, en fait de recueillir et de publier des indications complètes concernant les recettes et les dépenses d'un certain nombre de ménages ouvriers. L'expérience a démontré qu'il est extrêmement difficile de trouver des ménages en état de — et disposés à fournir des annotations régulières et précises; les indications provenaient, en outre, presque toujours de ménages invalides ou assistés, de ménages par conséquent, qui ne peuvent être considérés comme normaux et dont le chef ne peut être pris comme type de la classe ouvrière. Ce fut donc une vraie surprise pour l'Institut, lorsqu'en 1891, on lui présenta, tout à coup, vingt-six livres de ménage, recueillis par une seule personne, et représentant les recettes et les dépenses régulières d'un nombre égal de ménages ouvriers, domiciliés dans diverses provinces de notre pays. La valeur de cet envoi était encore rehaussée par le fait que ces livres de comptes annuels provenaient de ménages valides et, à une seule exception près, de ménages non assistés et dont le chef avait une position fixe ou exerçait un métier dont les représentants appartiennent à la catégorie des ouvriers aisés. Il était tenu compte des variations

dérivant des différentes professions, tandis que les livres de ménage avaient tous été remplis dans la même période (Juillet 1889—1890). Ces données ont été publiées dans les Annales de l'Institut pour la Statistique de l'année 1891 où elles ont été rédigées très en détail et avec beaucoup de soins. Ci-dessous un aperçu des salaires fixes et hebdomadaires, pour la plupart, des chefs de famille. Il faut encore remarquer que dans le plus grand nombre de cas, ces salaires comme unique source de revenu, ne permettaient pas aux ménages de nouer les deux bouts.

Les chiffres sont comme suit:

N°	1	*fl.* 11.00—*fl.* 14.00	moyenne	*fl*	13.22	à Amsterdam.
„	2	„ 8.00—„ 12.00	„	„	10.69	
„	3	„ 10.00—„ 13.00	„	„	11.36	
„	4	„ 5.00—„ 6.00	„	„	5.36	
„	5	„ 10.00—„				dans les villes de province.
„	6	„ 6.00—„ 7.00	„	„	6.50	
„	7	„ 9.00—„ 10.00	„	„	9.01	
„	8	„ 6.00—„ 7.80	„	„	7.15	
„	9	„ 7.50—„ 10.00	„	„	9.01	
„	10	„ 7.00—„ 8.00	„	„	7.90	
„	11	„ 8.00—„ 9.00	„	„	8.50	
„	12	„ 8.50—„				
„	13	„ 8.00—„ 9.00	„	„	8.80	
„	14	„ 7.00—„ 8.00	„	„	7.71	
„	15	„ 7.00—„ 8.00	„	„	7.20	
„	16	„ 9.00—„ 10.00	„	„	9.10	ouvriers travaillant à la campagne.
„	17	„ 4.00—„ 5.00	„	„	4.11	
„	18	„ 6.00—„ 7.00	„	„	6.38	
„	19	„ 8.00—„ 9.00	„	„	8.62	
„	20	„ 6.00—„ 7.00	„	„	6.89	
„	21	„ 9.00—„				
„	22	„ 8.00—„ 8.50	„	„	8.04	
„	23	„ 3.00—„ 4.00	„	„	3.41	
„	24		„	„	6.22	

Si, à côté de ces indications, on place celles ayant rapport aux diverses dépenses d'une famille, on est à même de se rendre un compte exact de sa prospérité.

La comparaison des résultats d'enquêtes semblables se répétant

périodiquement après un certain nombre d'années, permettra de juger des changements survenus.

Tant qu'on n'a pas obtenu une statistique générale du salaire à laquelle on puisse se fier, il faudra se contenter de tirer quelques conséquences de faits bien constatés; la consommation de certains articles, p. ex. étendue à une majeure partie de la population; l'amélioration des habitations ouvrières; les plus fortes contributions de la classe ouvrière aux caisses d'épargne; l'accroissement de la population en relation avec une plus longue moyenne de la durée de la vie; ceci et quelques thèses plus ou moins définies et pas toujours prouvables, comme celle très généralement acceptée, que dans la dernière moitié du siècle les salaires ont subi une hausse sensible. D'un autre côté, les prix de location sont devenus plus élevés dans les grandes villes, mais le salaire en argent à monté de même, de sorte que là aussi, les conditions sont améliorées. Quant à la consommation annuelle de produits alimentaires, une enquête faite en 1894 par la Commission centrale pour la Statistique et confiée à des experts, a fourni des renseignements utiles. Déduction faite de ce qui est employé pour l'eau de vie, la bière et la nourriture des bestiaux, la consommation par tête est de:

En:	Froment.	Seigle.	Orge.	Farine de mil.	Riz.
1852—56	0.43 Hl.	1.08 Hl.	15.23 Kg.	17.20 Kg.	6.65 Kg.
1867—71	0.77 „	—	17.69 „	16.40 „	6.26 „
1887—91	1.29 „	1.15 „	16.21 „	10.— „	12.09 „

Comme on le voit, la consommation de la farine de mil diminue, mais elle est remplacée par une plus grande consommation de riz. Mais quelle augmentation dans la consommation du froment!

Ajoutée à celle du seigle on trouve:

de 1852—56 . . . . . de 151 L.
„ 1887—91 . . . . . „ 244 „

une hausse de 60 % de 1852—56, de 30 % de 1867—71 (de 1870 à 1882/96 la consommation des boissons fortes a seulement augmenté du 18 %, donc dans une proportion plus faible). La consom-

mation par tête du sucre et d'autres articles frappés d'impôts est facile à calculer. Elle était:

en 1851/53	de 2.7	Kg.
„ 1862	„ 4.5	„
„ 1872	„ 5.2	„
„ 1876	„ 7.5	„
„ 1892	„ 8.8	„

Quant aux prix de certains articles de consommation, il faut ajouter ici que de 1847 à 1850, le pain de froment coûtait 21 à 24 cents (42 à 48 centimes) par kilogramme, tandis qu'on le paye, maintenant, environ 12 à 15 cents; la houille 26 fl. les 1000 kilo, maintenant environ 8 fl. 50; l'huile à brûler 47 cents le litre, tandis que, maintenant, on paye le pétrole 8 cents le litre.

La population comptait 3,056,869 âmes en 1849, et 5,074,634 en 1898. La moyenne de la durée de la vie était, selon les calculs d'experts, comme suit:

	Hommes.	Femmes.
En 1840/51	33.33 ans.	36.13 ans.
„ 1850/59	33.62 „	35.93 „
„ 1870/80	38.4 „	40.7 „
„ 1880/89	42.5 „	45.— „

Concernant les habitations ouvrières, il faut aussi mentionner la statistique [1]) publiée, en 1898, par M. le professeur D'AULNIS DE BOUROUILL, et tirée des données de l'impôt personnel, sur le nombre de foyers et leur distribution dans les différentes habitations. Cette statistique démontre que dans l'espace de temps écoulé entre 1848/49 et 1896/97, le nombre des habitations s'est plus que doublé, et que la population a augmenté de 61 %. Le nombre de foyers s'est élevé dans une proportion plus grande encore que les habitations (de 100 à 202); l'augmentation la plus faible est constatée pour les habitations de la dernière classe, ayant un seul foyer; elle est plus forte pour celles ayant deux foyers; et plus forte encore pour celles qui ont trois ou quatre foyers et qui forment la moyenne.

---

[1]) Voyez „Un demi siècle" 1848—1898, 1re partie, page 354.

Les chiffres sont comme suit:

Habitations	Nombre des habitations en 1848/49.	Nombre des habitations en 1895/96.	L'augmentation s'élève à:
Ayant 1 foyer.	162.017	239.799	de 100 à 147
„ 2 foyers.	124.107	284.297	„ 100 „ 229
„ 3 „	34.999	105.115	„ 100 „ 300
„ 4 „	13.486	40.957	„ 100 „ 303
„ 5 „	5.770	16.473	„ 100 „ 285
„ 6 „ et au-dessus	8.761	20.855	„ 100 „ 237
Total . . .	349.140	707.496	de 100 à 202

Participation aux bénefices; formes de la participation; proportions et bases de l'attribution d'une part des bénéfices aux employés et ouvriers. Pouvoir du patron pour la gestion de l'entreprise et pour le recrutement et le congédiement du personnel. Le pouvoir du patron est mitigé là, où celui-ci reconnaît une certaine influence aux réprésentants des ouvriers et des employés. (Ces représentants forment alors ce qu'on nomme le „noyau".) Mais, si longtemps que cette influence se limite à donner des avis, le pouvoir reste, cependant, aux mains du patron. La considération que le personnel peut avoir à cœur l'interêt de l'entreprise dans une mesure suffisante pour que ce pouvoir puisse lui être accordé, du moins en partie, a décidé quelques patrons, en premier lieu monsieur Van Marken, à Delft, à faire l'expériment d'un principe en vertu duquel le patron se dessaisirait de ce pouvoir exclusif.

Son raisonnement revient à ceci: Le directeur ou administrateur d'une société anonyme doit fréquemment consulter les actionnaires, et la majorité de ceux-ci tranche la question. Chaque actionnaire qui a acheté le nombre d'actions exigé, a droit de vote, qu'il s'entende à l'affaire ou non, qu'il s'intéresse au succès de l'entreprise ou non. Cet actionnaire aurait-il donc davantage le droit de prononcer qu'un employé supérieur, souvent la main droite du directeur, ou qu'un habile ingénieur, ou un surveillant dévoué, ou même, que le fidèle serviteur, ouvrier ou employé qui a passé sa vie au service de la société et qui est à même de faire des observations bien plus justes et de donner des conseils bien plus efficaces que l'actionnaire d'hier? Et pourquoi refuserait-on à ce fidèle serviteur le droit d'acquérir — en vertu des services qu'il a rendus — des actions de la société, alors qu'on reconnaît ce droit au premier venu, qu'il soit un homme rompu aux affaires ou un incapable qui a eu l'idée d'acheter quelques actions

et de se mêler d'une affaire que hier encore, il ne connaissait guère que de nom et dont il ne saisira peut-être jamais le ressort intime?

Sous l'influence de ces considérations, et n'osant espérer de gagner les actionnaires de ses grandes entreprises à son point de vue, M. VAN MARKEN tenta l'expériment et fonda une petite société anonyme pour l'exploitation d'une imprimerie dont il serait, provisoirement, le seul actionnaire, si l'on fait exception, toutefois, de quelques propiétaires de petites actions à 5 florins, émises dans le but de donner à l'association la forme de société anonyme.

En grandes lignes, l'association fut établie comme suit. Dans l'acte de fondation — légalement notarié et approuvé par décret royal — les comparants, actionnaires, directeurs, employés et ouvriers déclarent formellement:

„qu'ils considèrent le travail — c'est à dire, tous les employés et ouvriers fixes de la Société Anonyme „l'Imprimerie VAN MARKEN" — comme co-entrepreneurs, ayant droit, par conséquent, à prendre part aux délibérations et décisions concernant les intérêts de la Société, conformément à la teneur de cet acte;

„que, dans cette entreprise, l'influence du capital — c. à. d. des fonds versés par les actionnaires — sur les résultats de l'entreprise est limitée par son apport, tandis que l'influence du travail intellectuel et matériel reste illimitée, en raison de l'énergie et du dévouement de ceux qui l'accomplissent;

„que, par conséquent, les actionnaires ne pourront revendiquer qu'une part limitée aux bénéfices, une part qui sera plus grande selon que le bénéfice est moins sûr et le risque plus grand, tandis qu'en toute équité, le travail possède un droit illimité;

„qu'il est désirable dans cette entreprise, d'amener peu à peu le travail à la co-propriété et finalement, à la propriété exclusive des instruments de travail ainsi que des actions formant le capital de l'entreprise, but que les parties comparantes se proposent d'atteindre au moyen de l'épargne de la part des bénéfices adjugée au travail, part qui servira à amortir les fonds versés par les actionnaires."

Conformément à ces principes, l'art. 1 des statuts prescrit: 1°, „qu'un salaire fixe, normal, sera payé à tous les ouvriers, sans exception; les ouvriers fixes auront en plus la jouissance de tous les bénéfices qui resteront, déduction faite d'une rente équitable payée au capital comme rémunération de ses services et dédommagement pour le risque qu'il encourt; 2°, que le capital de l'entreprise devra passer insensiblement — au moyen de l'épargne de la part des bénéfices adjugée au travail

— aux mains de ceux qui participent régulièrement au travail."

Le directeur est considéré comme associé tout aussi bien que les employés et les ouvriers qui sont élus comme tels par l'assemblée générale des associés. Les associés ont, comme les actionnaires, droit d'assister aux assemblées générales, droit de prendre part aux délibérations et de voter. Au commencement, l'ouvrier a une voix, le directeur deux; tous les deux ans, ouvriers et directeur obtiennent une voix de plus, jusqu'à concurrence de 6 voix. Les actionnaires ont une voix par cinq actions, avec le même maximum de 6 voix.

La participation aux bénéfices est fixée comme suit:

Déduction faite de ce qui est exigé pour l'amortissement des bâtiments et du matériel, 6 % du capital émis est versé aux actionnaires comme intérêt et prime de risque. Si, pendant une ou plusieurs années, les bénéfices ne suffisaient pas à payer cette somme dans son entier ou en partie, les autres participants n'auraient alors, les années suivantes, aucun droit aux bénéfices, et cela aussi longtemps que l'arriéré du capital n'aura pas été liquidé.

L'excédant des bénéfices est divisé comme suit:

25 % aux directeurs pour leur gestion; 50 % aux associés (directeurs, employés, ouvriers, proportionnellement à leur salaires); 3 % au conseil d'administration pour sa surveillance; 12 % aux fondateurs pour les services rendus par eux.

La moitié de ces 12 % est destinée à ceux qui par leurs conseils ont contribué à la fondation; l'autre moitié aux actionnaires originaux qui ont hasardé leur capital au risque toujours plus ou moins grand qui accompagne une nouvelle entreprise. Les droits à cette part du bénéfice sont personnels; après la mort de l'ayant droit, sa part revient aux associés.

Quant aux 10 % qui restent, l'assemblée générale a le droit d'en disposer dans l'intérêt général du travail et des associés ou en faveur de certains cas particuliers.

La part des bénéfices destinée aux fonctionnaires, ainsi que les 10 % dont peut disposer l'assemblée générale, sont payés comptants. Par contre, une part — plus ou moins grande selon que la famille de l'employé est plus ou moins nombreuse — une part des bénéfices revenant aux associés, aux directeurs et ouvriers séparément, est mise à la caisse d'épargne des bénéfices; chaque fois que le montant de cette épargne atteint la somme de 100 fl., ces 100 fl. sont payés au propriétaire d'une action, fixée par le sort, comme remboursement du prix

de cette action que le dit propriétaire doit ceder à l'associé ayant-droit.

Supposant, qu'en moyenne, une somme égale à 5 % du capital soit annuellement répartie entre les associés, en vingt ans, le capital serait entièrement remboursé aux actionnaires originaux qui, en attendant, auraient régulièrement reçu une rente de 6 % pendant tout le temps que leur capital était exposé aux risques de la société, tandis que l'un après l'autre, ils auront cédé leur place d'actionnaire aux directeurs, employés ou ouvriers.

„*Au travail par le travail!*" alors sera réalisée la devise de la Société. Alors les ouvriers auront exproprié les actionnaires, sans que ceux-ci aient eu lieu de se plaindre. Alors les rôles seront changés. Ce ne sera plus: le travail au service du capital, aussi longtemps que le capital a besoin de lui; ce sera, au contraire, le capital au service du travail, aussi longtemps que le travail a besoin du capital; avec cette différence, toutefois, que le travail, après avoir payé régulièrement le salaire du capital, rembourse complètement le capital, tandis qu'en général, le capital, après avoir payé le salaire du travail, croit n'avoir plus aucun devoir envers l'ouvrier et s'arroge le droit de le congédier quand bon lui semble, sans s'inquiéter du capital de forces et de santé usé à son service.

Au cours de ces vingt ans, des changements peuvent survenir dans le personnel; les actions peuvent être léguées ou vendues et la possibilité existe qu'un beau jour il n'y ait plus d'associés-ouvriers. Mais, dès que la dernière action a passé des mains de l'actionnaire original à celles du travail, la transmission des actions devra recommencer dans le même ordre de numéros que la transmission précédente. Une troisième transmission suivra la seconde et ainsi de suite, de manière que le dernier bénéfice sera toujours employé à exproprier — en faveur de l'ouvrier prenant part au travail — l'actionnaire dont le capital compte le plus grand nombre d'années de service et dont les actions portent la plus ancienne date de transmission.

Les articles des statuts, réglant la distribution des bénéfices et la transmission du capital ne peuvent être altérés, tant que dure la société, à moins d'une majorité des quatre cinquièmes de tous les intéressés.

M. van Marken préfère de beaucoup l'application de ce principe à celui de la participation aux bénéfices. „Ma propre expérience, dit-il, me fait considérer la participation aux bénéfices, dans sa simple application à l'industrie, plutôt comme un acte de justice sociale que comme un principe propre à réformer, à élever et à contenter l'armée ouvrière".

„Accorder la participation, sans autre, même en la poussant jusqu'à

ses conséquences logiques extrêmes, cela ne stimule l'ouvrier qu'à l'instant même où il reçoit sa part de bénéfice; cela le laisse indifférent au sort de l'entreprise et aux risques du capital. La diminution des heures de travail, l'augmentation du salaire, la prime à la fin de la semaine, auront toujours plus d'attraction pour lui que la participation, à la fin de l'année, à un bénéfice dont il ne cherche pas même à saisir et comprendre le développement ou les résultats.

„Par contre, lorsque mon imprimerie aura une fois passé aux mains du travail, je crois, qu'alors, toutes les questions ouvrières seront résolues. Une journée de huit heures? — Parfaitement! de 6, de 7 si vous voulez! — Augmentation du salaire? — Ainsi soit-il! vos dividendes en pâtiront; votre capital, peut-être, y passera, pensez-y bien, et souvenez-vous de la poule aux œufs d'or".

. . . . „Je suis d'avis que notre application de la participation aux bénéfices est encore très imparfaite. Si le principe veut revendiquer le droit d'être appelé un messager de paix, il devra, me semble-t-il, tendre à limiter — je ne dis pas les droits de l'entrepreneur — mais ceux du capital; si ce principe doit être un élément moral de réforme radicale, aussi radicale que le demande le monde industriel ébranlé par une lutte incessante, alors, le principe de la participation aux bénéfices devra s'étendre à l'expropriation des moyens de production en faveur du travail intellectuel et matériel; une expropriation équitable et légale, avec restitution complète du capital employé et un juste dédommagement pour les risques qu'il a couru pendant les années qu'il a servi".

Une Société Anonyme, fondée dernièrement à La Haye, est établie, dans les grandes lignes, sur les mêmes règles que nous venons d'esquisser.

La boulangerie de „Toekomst", (l'Avenir) fondée, à La Haye, à la suite du congédiement des ouvriers d'une fabrique de la Haye, pour cause d'une agitation contre le travail de nuit, est un pas dans la voie de la co-partnership. C'est une Société Anonyme, avec un capital en actions de 50,000 fl. en 500 actions de 100 fl., subdivisibles en actions secondaires de 25 fl. chacune. Il ne sera pas question de bénéfices, avant que les amortissements nécessaires aient été payés. Des bénéfices résultant du bilan et du compte des pertes et profits, 4 % sur capital émis sera versé aux actionnaires et aux sous-actionnaires. Si pendant plusieurs années les bénéfices n'ont pas suffi à ce payement, alors le bénéfice des années suivantes servira tout d'abord à liquider l'arriéré pour toutes les années écoulées. De ce qui restera après

l'affranchissement de cette dette, 10 % iront au fonds de réserve, jusqu'à ce qu'il ait atteint le chiffre de 20,000 fl.; 30 % à chacun des directeurs; 5 % au conseil d'administration, jusqu'à un maximum de 300 fl., tandis que 10 % seront employés au profit du personnel. Du bénéfice restant après ces versements, 50 % seront payés aux actionnaires; 50 % à ceux qui — à l'exception des directeurs — sont durant l'année écoulée, restés au service de la société pendant six mois consécutifs; la distribution a lieu proportionnellement à leurs salaires respectifs. Les ouvriers temporaires reçoivent leur part en argent comptant. Chaque membre du personnel fixe peut exiger une part plus ou moins grande — selon que sa famille est nombreuse, — des bénéfices auxquels il a droit, en argent comptant. Ce qui reste est inscrit en son nom dans les livres de la Société et ne peut être réclamé qu'à la mort de l'ayant droit ou à son congédiement comme membre du personnel fixe. Dès que la somme épargnée atteint le montant de 25 fl., on confère à l'ouvrier une action secondaire de 25 fl. qui est inscrite en son nom. (Le possesseur de cette action secondaire est dédommagé, mais il est obligé de consentir à cette transmission.) Après que toutes les actions auront ainsi passé successivement aux mains de ceux qui y ont droit, les mêmes règles seront appliquée à la fin de chaque année statuaire. Le but est de faire passer les actions, peu à peu, aux mains des ouvriers, afin qu'ils deviennent finalement propriétaires de l'entreprise.

A côté de la direction et du conseil d'administration, le personnel nomme une commission de cinq membres, au plus, qui dans certains cas, et lorsque la direction et le conseil d'administration le jugent à propos, doit ou peut être consultée; cette commission a, en outre, le droit de représenter, en tous temps, les intérêts du personnel.

Les ouvriers entrés au service de la société au commencement des six premiers mois, sont inscrits sur une liste approuvée par le conseil d'administration et par la commission, et sont considérés comme faisant partie du personnel fixe; après six mois, on choisit de cette liste, selon les besoins de l'entreprise, les ouvriers qui seront maintenus au nombre du personnel fixe; les autres sont congédiés ou gardés, selon la nécessité.

Après avoir consulté la commission, la direction établit un règlement de travail contenant les obligations et les droits du personnel; après avoir été approuvé par le conseil d'administration, ce règlement est imprimé et distribué aux membres du personnel fixe.

Le plus fréquemment, les statuts des sociétés anonymes — même

de celles fondées récemment — se bornent à fixer la participation aux bénéfices des directeurs, du conseil d'administration et des actionnaires; pour autant que les employés et les ouvriers y participent aussi, le public reste dans l'ignorance à ce sujet. Il en est de même pour les sociétés particulières qui fréquemment sont à la tête d'entreprises importantes, de sorte qu'une publicité plus générale des règles établies pour la répartition des bénéfices est très désirable, d'autant plus que ces règlements sont souvent en rapport avec les dispositions concernant la direction et le contrôle financier, le recrutement et le congédiement des ouvriers.

La société Gebr. Stork & Cie a résumé ses règlements dans „*Les Statuts de l'Association pour les intérêts du personnel attaché à l'usine de machines des frères Stork & Cie à Hengelo*" — association reconnue personne civile par décret royal du 1 novembre 1890, N° 67, amendé par celui du 17 septembre 1896, N° 40. Ces statuts ont été publiés conformément aux prescriptions de la loi. En insérant dans ses statuts les dispositions en faveur de son personnel, la maison Stork & Cie les a rendues obligatoires, de sorte qu'elles ne peuvent être modifiées arbitrairement. Il y aura — est-il écrit dans un de ces réglements — „il y aura des réprésentants du personnel qui devront renseigner la société et délibérer avec elle quant aux intérêts du personnel dans la fabrique et en dehors. Un règlement intérieur déterminera le champ d'activité de ces réprésentants et la manière dont ils seront élus".

Tandis qu'auparavant, le corps représentant ou „noyau" était institué exclusivement par la maison Stork & Cie qui s'était toujours réservé le droit de le suspendre ou d'en changer les statuts à son gré, — actuellement, une décision prise par la maison Stork et par le personnel peut seule suspendre la représentation ou apporter des changements à ses statuts.

En outre, plusieurs fonds ont été institués auxquels le personnel est tenu de contribuer et auxquels la maison Stork donne un appui pécuniaire assez important: une caisse de secours en cas de maladies (et de décès); une caisse de pensions pour les vieillards, pour les invalides; une caisse de pensions pour les veuves et les orphelins; un fonds de secours extraordinaires pour les invalides, pour les veuves, les orphelins et les membres de la Société, pour les cas où les répartitions auxquelles ils ont droit n'ont pu être payées en partie ou en entier.

La maison Stork, enfin, a fait au personnel le don considérable d'un bâtiment à l'usage d'institutions utiles ou récréatives de toutes

sortes et pour l'entretien et l'exploitation duquel la maison Stork donne chaque année des subsides importants. Ces institutions sont dirigées par des commissions formées de membres du personnel, avec le concours et sous la surveillance de membres de la maison Stork. L'administration de toute l'association et de ses fonds est confiée à un comité formé d'un président, d'un vice-président, d'un sécrétaire et de cinq membres; le président et deux membres sont élus par la maison Stork, les cinq autres par les membres majeurs du personnel. Les larges contributions de la maison Stork aux fonds susnommés sont en partie fixées d'avance ou constituent une part aux bénéfices réalisés.

La maison Stork est libre de déterminer cette part selon qu'elle juge à propos; elle s'est aussi réservé l'administration entière de l'entreprise, sans accorder au personnel aucun contrôle financier; de même, elle seule décide du recrutement et du congédiement du personnel. Si des difficultés s'élévent entre un membre et la direction, une commission neutre est appelée à trancher le différend.

Cette association qui ne cherche pas le salut dans la lutte contre le capital, mais qui cherche, au contraire, à assurer la prospérité de ses membres par la formation d'un capital propre et qui, lentement, a grandi sous une direction sage et généreuse, de sorte que son capital représente actuellement une valeur de 370.000 fl., cette association est signalée à raison, comme une des plus puissantes associations d'ouvriers de fabrique pour l'assistance et la prévoyance mutuelle.

Bien que le principe de la participation y soit adopté, il ne vient qu'en second lieu, et les difficultés pratiques qui s'y rattachent pour les sociétés particulières sont ici évitées. Du moment que pour fixer les dividendes, les sociétés anonymes sont obligées de faire chaque année leur bilan et leur compte de pertes et profits, la direction peut sans difficultés pratiques attribuer une part du bénéfice au personnel. *C'est ce qui a lieu* dans quelques grandes entreprises, entre autres dans celles qui sont sous la direction de M. J. C. van Marken, à Delft.

„Quant à moi, déclare-t-il (Vragen des Tijds 1893. I. p. 4) j'ai salué le système de la participation avec enthousiasme et je l'ai appliqué à diverses grandes entreprises. J'y ai ajouté un système de patronage ..... à côté de la participation aux bénéfices, les ouvriers sont largement assurés contre la vieillesse, et le droit à cette pension demeure, même s'ils quittent l'entreprise. Le sort de l'ouvrier est assuré contre tous les accidents de la vie: la vieillesse, la maladie, le feu et la mort. Les récréations de toutes sortes ne font pas défaut. Le taux du

salaire est 50 % plus élevé que le salaire payé dans la localité."

Lorsque l'entreprise prospère, il est hors de doute que les *résultats matériels* doivent être favorables à l'ouvrier. On serait disposé à croire que les *résultats moraux* doivent l'être aussi. Cependant, M. VAN MARKEN vous met en garde contre les desillusions. „Quels sont donc, demande-t-il, les résultats moraux de tout cet engrenage dont le but est de garantir la prospérité et l'avenir de l'ouvrier? Chaque ouvrier est-il, en effet, devenu l'associé de l'entreprise, ainsi que nous, apôtres, disciples et partisans de la participation, aimerions tant à le croire?

„A mon grand regret, je dois déclarer — et dans une question aussi grave il n'est pas licite de se bercer d'illusions, mais il est du devoir d'envisager la vérité nue et sans fard — à mon grand regret, je dois déclarer que les résultats moraux ne répondent pas toujours dans une mesure équivalente aux sacrifices qui ont été faits. Il y a des exceptions, sans doute, il y en a même beaucoup; cependant, les résultats moraux n'ont pas toujours répondu à mon attente".

Ce qui a été dit, précédemment, prouve néanmoins que M. VAN MARKEN ne s'est pas laissé décourager, puisqu'il a tenté un nouvel expériment en fondant une imprimerie à laquelle il a appliqué un nouveau principe qui doit unir les intérêts du capital à ceux du travail; il est donc à espérer que l'avenir donnera tort à son pessimisme.

Le manque de données complètes sur la participation aux bénéfices dans notre pays, ne permet pas d'en juger les résultats d'une manière précise.